



CONFÉRENCE ANNUELLE DE LA CES SUR LES CEE

24-25 octobre, 2013

A la Maison syndicale internationale
Boulevard du Roi Albert II, 5 – 1210 Bruxelles

Quels nouveaux rôles pour les Comités d'entreprise européens ?



INTRODUCTION

COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS, REPRÉSENTATION DES TRAVAILLEURS AUX CONSEILS D'ADMINISTRATION ET SOCIÉTÉ DURABLE : UNE SOLUTION POUR SORTIR DE NOTRE QUADRUPLE CRISE ?

Nous sommes actuellement confrontés à une *quadruple crise*, à savoir : une crise financière, une crise écologique, des inégalités croissantes et une crise de confiance dans les institutions de gouvernance. Ces problèmes sont intrinsèquement liés et exacerbés par l'orientation à court-terme vers la valeur actionnariale qui domine notre économie. Les entreprises et les grands patrons sont plus concernés par la hausse du cours des actions que par les différents acteurs. La *Société durable* est une alternative à la valeur actionnariale qui met en avant la participation à l'entreprise des différents acteurs et, plus particulièrement, celle des salariés. Les Comités d'entreprise européens (CEE) et la représentation des travailleurs aux conseils d'administration (WBLR) sont des composantes essentielles d'une Société durable puisque les entreprises possédant un CEE sont plus durables que celles qui n'en possèdent pas. Toutefois, les entreprises devront connaître des transformations profondes avant que nous ne puissions sortir de cette quadruple crise. Les CEE et la WBLR devront être bien plus actifs pour être en mesure de pousser les entreprises à changer.

LA QUADRUPLE CRISE ET LA VALEUR ACTIONNAIRE

Notre société fait face à des défis sans précédent. Ces défis prouvent que, pour créer un avenir durable, nous devons radicalement changer la manière dont nos entreprises fonctionnent. Ces défis sont en gestation depuis plusieurs décennies maintenant. En voici une liste :

- La *crise financière* qui a été causée par une augmentation massive de la dette privée puis publique, par une dégradation de la gouvernance des entreprises et par des activités hautement spéculatives de la part des investisseurs financiers ;
- Une *crise écologique* que l'on peut constater dans la tendance actuelle au réchauffement climatique et à l'épuisement rapide de maigres ressources ;
- Des *inégalités croissantes* en termes de revenus, de conditions de vie et de chances de réussir dans la vie, qui ont vu le patrimoine des 1 % les

- plus riches augmenter de manière significative en Europe et la situation des groupes à faibles revenus se dégrader sensiblement ces dernières décennies, pour atteindre un niveau inacceptable ; et
- Une *crise de légitimité* qui a vu les citoyens perdre confiance dans notre système politique et économique.

Ces crises ont été exacerbées par le choix de la *valeur actionnariale* fait par la plupart des grandes entreprises. Les grands patrons sont rémunérés sur la base de leur capacité à faire grimper le cours des actions à court-terme. En conséquence, ils ont entrepris trop d'activités spéculatives (notamment dans le secteur financier) et négligé les investissements à long-terme dans leur personnel et dans des produits et processus respectueux de l'environnement. Les revenus de ces grands patrons ont augmenté rapidement alors que, dans le même temps, le taux de chômage progressait et la situation socioéconomique des groupes à faibles revenus se détériorait. Les scandales survenus au sein de quelques entreprises et un niveau inacceptable d'inégalités ont poussé un nombre croissant de citoyens à remettre en cause la légitimité de notre système politique et social.

LA SOCIÉTÉ DURABLE : UNE ALTERNATIVE À LA VALEUR ACTIONNARIALE

Un groupe de chercheurs et de syndicalistes coordonné par l'ETUI (Institut syndical européen) a élaboré un concept alternatif de gouvernance d'entreprise appelé Société durable. Cette Société durable possède 6 grandes caractéristiques :

- Un concept multidimensionnel de *durabilité et de valeur actionnariale* est le principe directeur d'une Société durable.
- Selon ce principe central, une Société durable possède *un ensemble d'objectifs en matière de durabilité et une stratégie détaillée* afin de remplir ces objectifs.
- *Les acteurs, notamment les salariés, sont impliqués dans le processus décisionnel* d'une Société durable. Cela peut se faire par le biais d'un certain nombre de mécanismes, y compris la représentation des travailleurs aux conseils d'administration (WBLR), un Comité d'entreprise européen (CEE), des négociations collectives et des comités consultatifs regroupant les différents acteurs d'une entreprise. La participation des principaux acteurs est considérée comme un moyen de renforcer la démocratie sur le lieu de travail.
- Une Société durable possède un *système de rapport vérifiable en externe* des performances, qu'elles soient financières ou non (environnementales, sociales, etc.), permettant de mesurer les progrès réalisés vers la réalisation des objectifs en matière de durabilité.

- Au sein d'une Société durable, des mesures incitatives sont mises en place pour encourager la durabilité. Dans ce domaine, le fait de *conditionner une partie de la rémunération de la direction à la satisfaction des objectifs en matière de durabilité* est prépondérant.
- La base de l'actionnariat de la société est dominée par des *investisseurs à long terme responsables* concernés non seulement par le retour sur investissement mais aussi par les répercussions sociales et environnementales de leurs investissements. La WBLR pourrait aider à mettre les entreprises sur de meilleurs rails à long terme.

LES CEE ET LA WBLR CONSTITUENT UNE PART IMPORTANTE DE LA SOLUTION

Une analyse des données en matière de durabilité des grandes entreprises européennes cotées en bourse (STOXX 600) montre que les performances sociales et environnementales de celles qui possèdent un CEE et une WBLR sont meilleures que celles des entreprises qui ne sont pas dotées de telles formes de représentation des travailleurs. Le tableau 1 montre que les entreprises possédant un CEE ou une WBLR sont plus susceptibles que les autres de disposer d'une politique de sécurité de l'emploi, de respecter les lignes directrices de l'OIT en matière de sécurité et de santé, de se conformer aux politiques de l'OIT ou de l'ONU en matière de droits de l'Homme et de fixer des objectifs spécifiques en matière de réduction des émissions. Le pourcentage le plus élevé a été atteint au sein du groupe des entreprises possédant à la fois un CEE et une WBLR.

CHEMIN VERS UNE SOCIÉTÉ DURABLE

Les chiffres évoqués dans la section précédente montrent clairement que la participation des salariés fait partie intégrante de la création d'entreprises plus durables. Toutefois, dans le même temps, nous pouvons également constater que le chemin menant à la durabilité est encore long. Même parmi les entreprises possédant un CEE et une WBLR, nombreuses sont celles à ne pas être dotées de politiques de base, par exemple en faveur de l'amélioration de la qualité des emplois ou de la mise en place d'un système de gestion environnementale. De plus, un tel engagement au plus haut niveau n'est qu'un premier pas puisque les systèmes et mécanismes nécessaires à la mise en œuvre de la durabilité au sein d'une entreprise doivent également être élaborés. Les entreprises ne fournissent, pour la plupart, toujours pas suffisamment d'informations sur leur impact social et environnemental pour déterminer si des progrès ont été réalisés ou non.

TABLEAU 1 : POURCENTAGE DES ENTREPRISES DOTÉES DE POLITIQUES DE DURABILITÉ DANS DES DOMAINES SPÉCIFIQUES

Politique d'entreprise	Ni CEE ni WBLR	CEE sans WBLR	WBLR sans CEE	CEE et WBLR
L'entreprise est-elle dotée d'une politique de sécurité de l'emploi.	9 %	30 %	17 %	40 %
L'entreprise se conforme-t-elle au Recueil de directives pratiques de l'OIT intitulé « Enregistrement et déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles » ou ses « Principes directeurs concernant les systèmes de gestion de la sécurité et de la santé au travail » ?	8 %	20 %	7 %	29 %
L'entreprise prétend-elle se conformer à la convention des droits de l'Homme fondamentaux de l'OIT ou à la déclaration des droits de l'Homme de l'ONU ?	39 %	74 %	43 %	78 %
L'entreprise a-t-elle fixé des objectifs en matière de réduction des émissions ?	49 %	80 %	61 %	84 %

Source : analyse interne basée sur les données ASSET4

Un CEE et une WBLR peuvent et devraient, dans le futur, jouer un rôle majeur dans la transition entre des entreprises axées sur la valeur actionnariale et la Société durable. Premièrement, ils peuvent pousser la direction à adopter des politiques progressistes au plus haut niveau. Deuxièmement, les représentants des travailleurs peuvent participer à la mise en œuvre de politiques durables, par exemple par leurs travaux au sein des comités santé et sécurité ou par le biais de projets visant à réduire la consommation d'énergie ou les émissions. Pour finir, un CEE et une WBLR peuvent renforcer les rôles qu'ils jouent déjà dans le contrôle des performances sociales et économiques de leurs entreprises, par exemple en débattant des rapports de durabilité avec la direction et en suggérant des améliorations. Le chemin vers la Société durable est peut-être long mais nous devons l'emprunter pour créer un monde durable et pour le bien des générations futures.

Claudia Menne / Wolfgang Kowalsky / Sig Vitols



QUELS NOUVEAUX RÔLES POUR LES COMITÉS D'ENTREPRISE EUROPÉENS ?

PROGRAMME

JEUDI, LE 24 OCTOBRE 2013

- 13:00** Inscription des participants (signature), café d'accueil
- 14:00** Mot de bienvenue : *Claudia Menne, Secrétaire confédérale, CES*
- 14:15** **Ouverture de la conférence :**
Dietmar Hexel, DGB
- 14:30** **Les CEE et le développement durable: expériences du secteur de la métallurgie:**
Johannes Hauber (Bombardier/FR)
- Débat – exemples racontés par les travailleurs
- 15:00** **Keynote speech: Les CEE et l'agenda de durabilité dans l'entreprise**
Luc Triangle, Secrétaire général adjoint, IndustriAll
- 15:30** Pause-café
- 16:00** **Les CEE et le développement durable: autres exemples :**
Guido Nelissen (Umicore/BE)
- Discussion – evidence from the shopfloor; exemples
Rafael Nedzynski, EFFAT (Coordinateur CEE Accor, Pernod Ricard et Elior)
- 16:30** **Les CEE et la représentation des travailleurs au niveau du conseil d'administration : une force motrice pour les entreprises durables ?**
Sigurt Vítols, Chercheur associé de l'Institut syndical européen
- 17:30** Fin de la première journée

LE VENDREDI 25 OCTOBRE 2013

08:30 Inscription des participants (signature)

09:00 **Débat sur le futur rôle des CEE dans le développement durable**

Modérateur: Sigurt Vitols

Les CEE comme outils pour le développement durable et la gouvernance des entreprises: exemples dans les entreprises

- *Hervé Deroubaix, Président du CEE de Veolia (France)*
- *Arnaud Breuil, Direction des relations extérieures de Chèque Déjeuner (France)*
- *Gabriele Guglielmi, Service international de FILCAMS-CGIL (Italie)*
- *Jonathan Hayward, Service international de Unite the Union (Royaume-Uni)*
- *Sam Hägglund, Secrétaire général, Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (EFBWW)*
- *Harald Wiedenhofer, Secrétaire général de la Fédération européenne des syndicats de l'Alimentation, de l'Agriculture et du Tourisme (EFFAT)*

Débat – exemples des entreprises

10:45 Pause-café

11:15 **Vers une participation plus forte grâce à une meilleure articulation avec la représentation des travailleurs au niveau du conseil de surveillance (WBLR)**

Modérateur: Aline Hoffmann, Institut syndical européen

- *Stephan Lindeman; membre du Conseil de surveillance et CEE de GfK*
- *Gottfried Meyer, Président du CEE et ancien Vice-président du Conseil de surveillance de Vaillant GmbH*
- *Anders Carlson, membre du CEE de Bombardier Transportation*

Débat – exemples des entreprises

12.45 Conclusions : *Claudia Menne, Secrétaire confédérale, CES*

Fin de la conférence

13:00 Déjeuner-buffet

INTERVENANTS

PAR ORDRE D'INTERVENTION

Claudia Menne a présenté sa maîtrise en Histoire sociale et économique à l'université de Bochum, en Allemagne en 1990, et a depuis lors occupé de nombreux postes pertinents dans ce domaine. De 2006 à 2011, elle a été Chef du service Egalité des genres et politique des femmes de la Confédération des syndicats allemands (DGB). Pendant la même période, elle a été Présidente du comité femmes de la CES ainsi que vice-présidente du Lobby des femmes allemandes. Lors du congrès de la CES en mai 2011 elle a été élue **Secrétaire confédérale de la Confédération européenne des syndicats (CES)**. Elle est responsable de l'égalité (des genres et autres), l'anti-discrimination, la protection sociale et la participation des travailleurs. Elle siège dans plusieurs groupes de travail et task-forces concernant les CEE et la démocratie industrielle.

Dietmar HEXEL est membre du Conseil exécutif de la Confédération allemande du travail (DGB) depuis 2002. Il est notamment responsable des politiques industrielles, énergétiques et environnementales, ainsi que de la codétermination et la gouvernance d'entreprises. Il a terminé sa formation de laborantin chimique en 1970, après quoi il a poursuivi ses études d'assistance sociale tout en continuant à travailler, et obtenu son diplôme. A partir de 1980, il a travaillé 6 ans auprès du syndicat allemand des industries de la chimie, du papier et de la céramique. En 1986, il a rejoint le syndicat des métallurgistes et en 1991, il est devenu chef du service d'organisation interne. Il est aussi membre de la commission gouvernementale « Le Code allemand de gouvernance d'entreprise » ainsi que du « Forum national de la gouvernance d'entreprise » qui conseille le Ministère fédéral du travail et des affaires sociales.

Johannes HAUBER est membre du Comité d'entreprise européen de Bombardier depuis 1996 et son secrétaire depuis 1998. Il a été aussi membre du Comité d'entreprise de la société à Mannheim pour 25 ans, et il en est le président depuis 1999. Après avoir quitté les bancs du secondaire, il a travaillé comme tourneur, suivi par deux ans de travail dans un hôpital au lieu de faire son service militaire. Il est représentant syndical d'IG Metall pour les tourneurs. Il est aussi membre du comité d'entreprise général et du conseil de surveillance, ainsi que membre du comité de pilotage du comité du secteur ferroviaire d'IG Metall, et du comité ad hoc pour les chemins de fer chez IndustriAll.

Luc TRIANGLE a été élu Secrétaire général adjoint de la nouvelle fédération syndicale européenne 'IndustriAll' en mai 2012. Cette fédération combine les activités des anciennes fédérations syndicales européennes FEM (métallurgie), EMCEF (chimie) et ETUF-TCL (textiles). Au sein de cette nouvelle organisation qui regroupe plus de 500 CEE, il est responsable de la politique industrielle, et dispose également d'autres responsabilités au niveau sectoriel et du dialogue social. Avant cela, il a été Secrétaire général de l'ETUF-TCL, et pendant 12 ans, il a présidé le comité de politique industrielle de la FEM. Il s'occupe des CEE depuis ses débuts en 1994.

Guido NELISSEN est conseiller économique auprès du syndicat ACV-CSC Metea, la division pour les métallurgistes et les travailleurs du secteur textile du syndicat national ACV-CSC. Il s'occupe de la politique d'entreprise (analyses financières, stratégies d'entreprise, restructurations, gouvernance d'entreprise), de la politique industrielle (l'avenir de la manufacture, les développements dans les sous-secteurs de l'industrie métallurgique, les emplois 'verts', les développements technologiques) et de la politique macro-économique (la crise financière, la gouvernance économique). Il est également coordinateur du CEE d'Umicore.

Rafaël NEDZYNSKI, vice-président de l'EFFAT, membre du Comité exécutif de l'UITA, ancien secrétaire général de la FGTA-FO, est actuellement responsable des affaires internationales et européennes de la FGTA-FO, co-président du Comité d'entreprise européen ACCOR, expert de l'EFFAT auprès des CEE Pernod-Ricard et Elior, et membre du Conseil économique, social et environnemental français.

Dr Sigurt VITOLS est chercheur associé auprès de l'Institut européen syndical, chef de groupe du projet "Modalités de gouvernance économique" auprès du Centre de recherche en sciences sociales à Berlin (WZB) et conférencier à l'Université Libre de Berlin. Ses intérêts en matière de recherche comprennent la démocratie industrielle, la gouvernance des entreprises et la durabilité. Il a récemment collaboré à la rédaction de "The Sustainable Company: A New Approach to Corporate Governance" (avec Norbert Kluge, Bruxelles: ETUI press 2011) et « European Company Law and the Sustainable Company: A stakeholder approach" (avec Johannes Heuschmid, Bruxelles: ETUI press 2012.

Hervé DEROUBAIX est secrétaire du CEE Veolia Environnement depuis 4 ans, Délégué syndical central CFDT à Veolia Eau depuis 7 ans, Délégué syndical CFDT au Siège de Veolia Eau et syndiqué à la CFDT depuis 15 ans. Il a débuté sa carrière à Veolia Eau en 1987, y est rentré en tant que plombier et est actuellement Technicien Eau. Il a effectué un parcours certifiant d'une année à SciencesPo, son mémoire

portait sur le sujet suivant : “Evolution des métiers et influence syndicale - l'évolution des métiers est-elle néfaste pour l'emploi”.

Arnaud BREUIL est juriste en droit social et en droit international public, et a été permanent sur les questions de protection sociale d'une confédération syndicale française de 2001 à 2007. A ce titre, il a été représentant français au sein du Groupe Protection sociale de la CES jusqu'en 2006 et membre du Comité consultatif pour la sécurité sociale des travailleurs migrants de 2002 à 2007. Depuis 2007, il est directeur de l'ICOSI (institut de coopération sociale internationale), association française créée par des militants syndicaux français pour promouvoir et porter les valeurs et structures de l'économie sociale et solidaire. Cumulativement à cette fonction, depuis 2011 il est responsable des affaires européennes au sein de la direction des relations extérieures du Groupe Chèque Déjeuner. A ce titre il accompagne la direction des ressources humaines du Groupe et les élus des filiales en France et en Europe, en vue de préparer la mise en place d'un Comité d'entreprise européen.

Gabriele GUGLIELMI est entré à la Filcams-CGIL (Fédération Italienne des Travailleurs du Commerce, du Tourisme et des Services) en 1972. Depuis 1978, il y a occupé des fonctions de dirigeant, d'abord aux niveaux local et régional. Il coordonne aujourd'hui les politiques internationales de la Fédération. Il a participé aux négociations pour la création des Comités d'Entreprise Européens (CEE) de PPR (Printemps Pinault Redoute?), ELIOR et Autogrill, au sein duquel il est coordinateur au nom de l'EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions). Il a été président de l'ETLC, la plateforme syndicale européenne / mondiale qui rassemble les syndicats du tourisme. Il coordonne actuellement le projet MUMMIA qui a analysé les entreprises qui, en plus d'être multinationales, ont un périmètre multisectoriel. Sur la base de cette analyse, le projet formule des propositions de coordination entre les syndicats dans le but de faciliter les alliances et les négociations pour l'installation des CEE.

Jonathan HAYWARD est responsable des affaires internationales auprès d'UNITE The Union. Il est en charge de la coordination des comités d'entreprise européens des 23 secteurs où Unite est représenté. Il est surtout responsable de la négociation ou renégociation des accords CEE, lorsqu'ils tombent sous la juridiction du règlement (britannique) transnational sur l'information et la consultation des employés. Jonathan est reconnu par plusieurs fédérations syndicales comme expert-conseiller auprès de plusieurs CEE en Grande-Bretagne.

Sam HÄGGLUND a été élu en 2010 Secrétaire général de la Fédération européenne des travailleurs du bâtiment et du bois (FETBB) – la fédération européenne secto-

rielle pour la construction, les matériaux de construction, l'industrie du bois, l'ameublement et la sylviculture. La FETBB regroupe 72 syndicats affiliés dans 31 pays et représente au total quelque 2 350 000 travailleurs. De 2000 à 2007 M. Hägglund était Secrétaire général de la Fédération nordique des travailleurs du bâtiment et du bois. Avant cela, il était actif dans la recherche sur la politique, l'histoire et l'éducation sociales. Après une formation d'architecte, il a obtenu un doctorat en sciences humaines et sociales de l'Université de Stockholm et l'Institut royal de la technologie de Stockholm.

Harald WIEDENHOFER, citoyen allemand né en Autriche, est depuis 1993 Secrétaire général de l'EFFAT, la fédération européenne pour les employés du secteur alimentation, agriculture et tourisme, qui représente 2,6 millions d'employés dans 120 syndicats nationaux. Il a une formation en sciences sociales, et a travaillé comme chercheur dans le domaine du travail décent auprès de la fondation Friedrich Ebert à Bonn. Il a également été responsable des conseils de surveillance, des travailleurs migrants et des relations internationales auprès du syndicat allemand NGG à Hambourg. Il était un des fondateurs d'un syndicat indépendant dans l'ancienne République démocratique d'Allemagne (Berlin) en 1990.

Aline HOFFMANN dirige l'unité de l'Européanisation des relations industrielles au sein du service recherche de l'Institut syndical européen (ETUI). Elle est aussi coordinatrice du Centre de compétences en matière de la participation des travailleurs européens (EWPC) de l'ETUI en charge de la recherche, des formations et des activités de conseil afin de soutenir et promouvoir la représentation des employés de différents niveaux au sein des entreprises multinationales. Avant de rejoindre l'ETUI en octobre 2012, elle était chef d'équipe des comités d'entreprise européens auprès du syndicat allemand de l'industrie métallurgique IG Metall, et elle a également été coordinatrice des CEE ainsi que déléguée des employés au Conseil de surveillance du groupe Bosch.

Stephan LINDEMAN est chef d'études chez GfK depuis plus de 20 ans, une des plus importantes sociétés d'études de marché du monde. Ces dernières années, l'industrie des études de marché a subi de rapides changements suite à des développements tels que l'internationalisation, la digitalisation ainsi que l'apparition de nouvelles sources d'informations. Ces changements ont eu des conséquences énormes sur la structure de l'organisation ainsi que sur le travail et la position des employés. Le CEE de GfK a été fondé en 2009 et joue un rôle actif dans ce processus. Stephan fait partie du CEE depuis le début et est membre du Conseil de surveillance de GfK. La part de représentation des employés dans le Conseil de surveillance est de 40%.





Boulevard du roi Albert II, 5 | B 1210 Bruxelles
Tel + 32 2 224 04 11 | fax + 32 2 224 04 54/55
etuc@etuc.org | www.etuc.org



With the support of the European Commission – Agreement no. VS/2012/0462 - Commitment no. S12.636146